

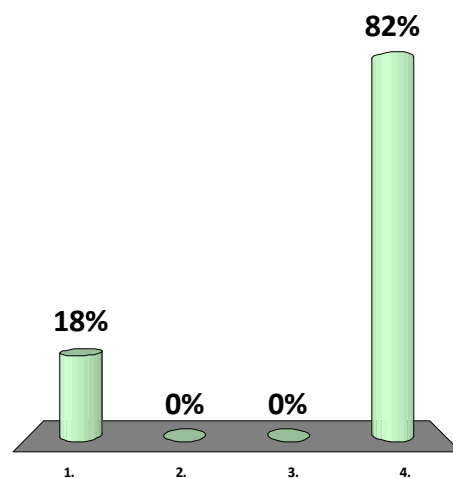
Vers une obligation de sécurité de résultat « atténuée » ?



Michel LEDOUX & Associés
Avocats

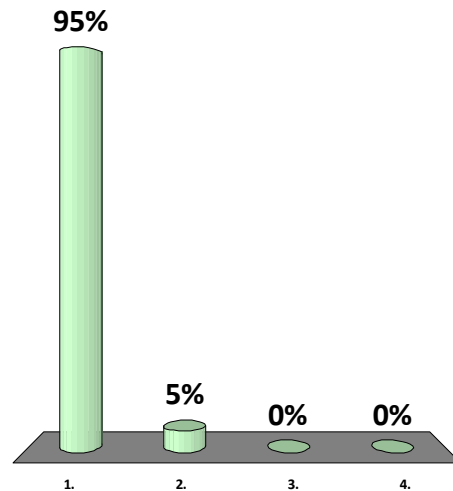
Qui est responsable de la prévention des risques au sein de l'entreprise ?

1. L'employeur est co-responsable avec le CHSCT de la sécurité dans l'entreprise
2. Les membres du CHSCT sont seuls responsables de la sécurité dans l'entreprise
3. L'inspecteur du travail et le médecin du travail sont responsables de la conduite de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise
4. L'employeur est seul responsable de la prévention des risques au sein l'entreprise



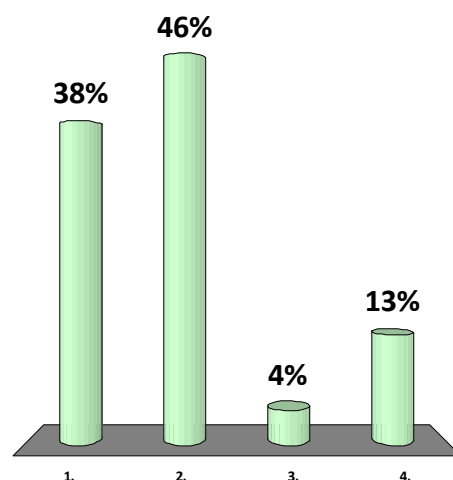
Dans quelle mesure le CHSCT peut-il enquêter dans l'entreprise ?

1. Le CHSCT peut déclencher une enquête dès qu'il y a accident ou maladie dans l'entreprise quelle qu'en soit la gravité
2. Le CHSCT ne peut enquêter que sur les accidents graves
3. Le CHSCT ne peut réaliser d'enquêtes que par l'intermédiaire d'un expert dont le coût est supporté par l'employeur
4. Le CHSCT ne peut enquêter dans l'entreprise



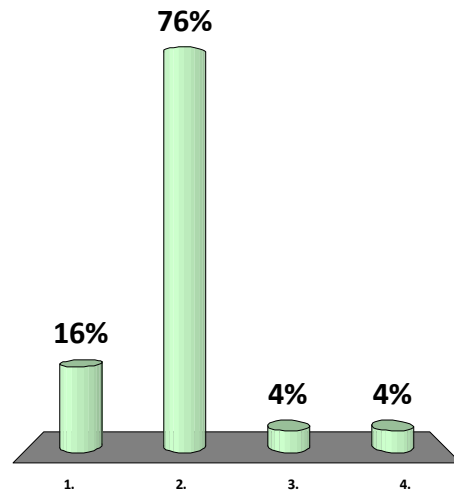
Un salarié membre du CHSCT est informé d'une situation de danger grave et imminente. Que doit-il faire ?

1. Il ordonne la cessation immédiate du travail
2. Il en informe immédiatement l'employeur et consigne son alerte dans un registre spécial
3. Il prend contact avec l'inspecteur du travail
4. Il en informe les autres membres du CHSCT qui se réunissent sans délai pour décider de la désignation d'un expert



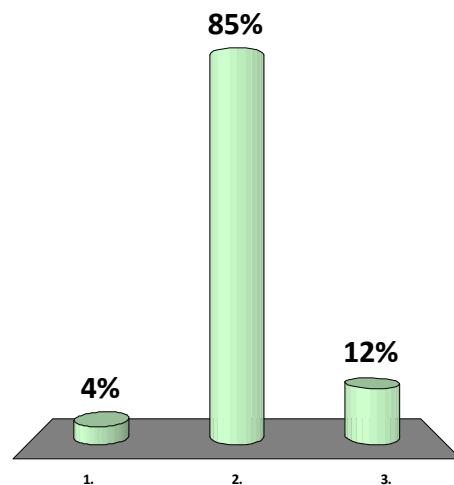
Que peut obtenir la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ?

1. La réparation intégrale de son préjudice
2. Une indemnisation de son préjudice économique et de ses frais de santé
3. L'indemnisation de ses frais de santé
4. Uniquement une indemnisation de son arrêt de travail



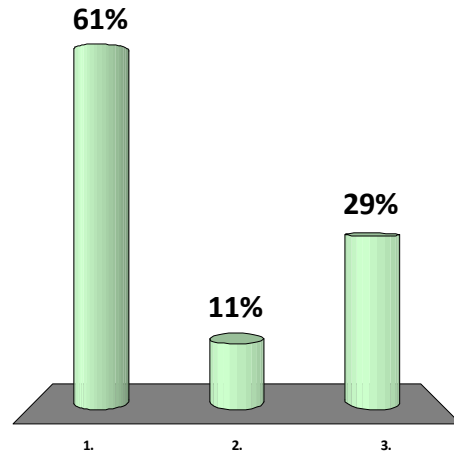
Qu'est-ce qu'une faute inexcusable ?

1. La faute volontaire de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail
2. Le manquement de l'employeur qui avait ou aurait dû avoir conscience du risque auquel était exposé le salarié et qui n'a pas pris toutes les mesures pour l'en préserver
3. La faute de l'employeur qui a exposé le salarié à un risque d'une exceptionnelle gravité



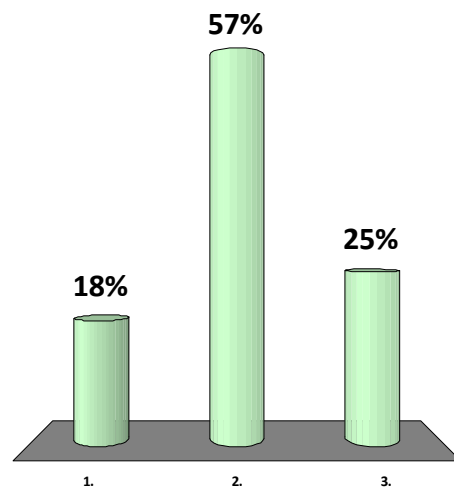
En matière de faute inexcusable, à qui incombe la charge de la preuve ?

1. La charge de la preuve incombe exclusivement à l'employeur
2. La charge de la preuve incombe au salarié
3. La charge de la preuve est partagée entre l'employeur et le salarié



Quelle juridiction est compétente pour reconnaître la faute inexcusable de l'employeur ?

1. Le Conseil de Prud'hommes : il statue sur les litiges opposant l'employeur et le salarié
2. Le Tribunal de Grande Instance : il est la juridiction de droit commun en matière de responsabilité
3. Le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale : il est compétent pour statuer sur le contentieux relatif à l'application du code de la sécurité sociale



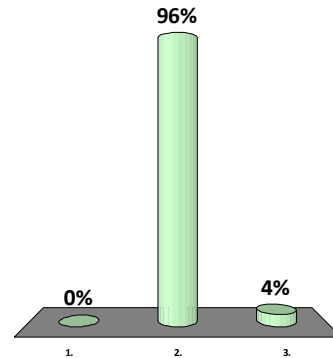
Quelle responsabilité ?

Une salariée avait réclamé l'application de l'interdiction de fumer dans les lieux publics à son employeur.

Ce dernier avait alors interdit aux autres salariés de fumer en sa présence et apposé des panneaux d'interdiction de fumer dans le bureau à usage collectif qu'elle occupait.

Ces mesures sont-elles :

1. Suffisantes
2. Insuffisantes
3. Ne relèvent pas de la responsabilité de l'employeur

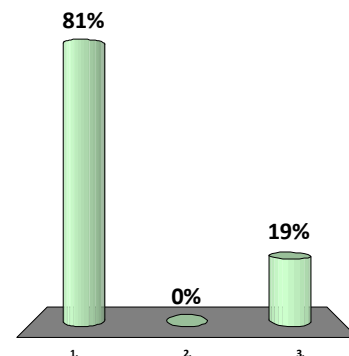


Quelle responsabilité ?

Une salariée avait été agressée par l'épouse de son employeur sur le lieu de travail alors que ce dernier n'était pas présent.

L'employeur est-il :

1. Responsable
2. Irrresponsable en l'absence de faute
3. Partiellement responsable



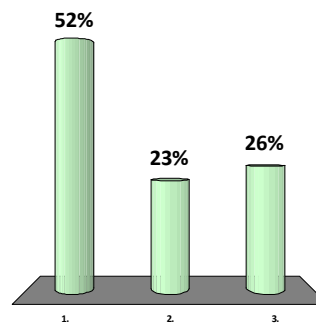
Quelle responsabilité ?

Une salariée, affectée en Côte d'Ivoire en 2002, avait alerté à plusieurs reprises son employeur sur l'accroissement des dangers encourus par les ressortissants français et sollicité son rapatriement.

Elle avait finalement subi une agression alors qu'elle se trouvait en-dehors du temps et du lieu de travail.

L'employeur est-il :

1. Responsable
2. Irrresponsable en-dehors du temps et du lieu de travail
3. Partiellement responsable



En cas de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, le salarié doit-il rapporter la preuve de son préjudice ?

1. Non, le seul manquement de l'employeur lui cause nécessairement un préjudice
2. Oui, le manquement de l'employeur doit lui avoir causé un préjudice pour qu'il obtienne une indemnisation
3. La question n'est pas tranchée en matière de santé et de sécurité au travail

